Assistant-Juridique.fr

2015

Blâme et avertissement : mode d'emploi

Assistant-juridique.fr

Sommaire

Etape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise l'avertissement 4

A) Si votre entreprise est tenue de rédiger un règlement intérieur 4

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de règlement intérieur 4

Etape 2 : Vérifier que les faits justifient un avertissement 5

A) Dans quels cas pouvez-vous prononcer un avertissement ? 5

B) Quelle est la différence entre un avertissement et une observation écrite ? 5

1) En quoi consiste une observation écrite ? 5

2) Dans quels cas devez-vous vous contenter d'une observation écrite ? 6

Etape 3 : Vérifier que les faits ne sont pas prescrits 7

A) Délai à respecter 7

1) Point de départ du délai de deux mois 7

2) Expiration du délai de deux mois 7

B) Circonstances ayant une incidence sur le délai de prescription 7

1) Des vérifications ou investigations sont nécessaires 7

2) Des poursuites pénales ont été engagées 8

3) Le comportement fautif du salarié persiste 8

C) Possibilité d'invoquer un fait prescrit lors d'une sanction ultérieure pour des mêmes faits 8

Etape 4 : Convoquer le salarié à un entretien préalable 9

A) Dans quels cas devez-vous convoquer le salarié à un entretien préalable ? 9

B) Comment convoquer le salarié à l'entretien préalable ? 9

1) Entretien préalable ne respectant pas la procédure légale 9

2) Entretien préalable respectant la procédure légale 10

a) Comment rédiger la lettre de convocation ? 10

C) Quand convoquer le salarié à l'entretien préalable ? 11

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Etape 5 : Notifier l'avertissement 12

A) Comment rédiger la lettre d'avertissement ? 12

B) Comment notifier l'avertissement ? 13

1) Absence de respect de la procédure légale 13

2) Respect de la procédure légale 13

C) Quand notifier l'avertissement ? 13

1) Absence de respect de la procédure légale 13

2) Respect de la procédure légale 13

Etape 6 : Assurer le suivi de l'avertissement 15

A) La lettre d'avertissement doit être conservée durant 3 ans 15

B) Le salarié a la possibilité de contester l'avertissement 15

1) Recours devant l'employeur 15

2) Recours devant le conseil des prud'hommes 15

a) La procédure n'a pas été respectée 15

b) La sanction est injustifiée 16

c) La sanction est disproportionnée 16

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise l'avertissement

Cette première étape ne concerne que les entreprises comptant au moins 20 salariés. Dans ces dernières, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

A) Si votre entreprise est tenue de rédiger un règlement intérieur

C'est le règlement intérieur qui fixe les différentes sanctions qui peuvent être infligées aux salariés. Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-1 ; Cass. soc., 26 oct. 2010, n°09-42.740).

Par conséquent, vous ne pouvez choisir de prononcer un avertissement que si le règlement intérieur vous en donne la possibilité. Si vous avez omis de le rédiger, vous ne pouvez valablement prononcer aucune sanction.

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de règlement intérieur

Si l'établissement d'un règlement intérieur est facultatif, vous êtes autorisé à prononcer un avertissement (sauf à avoir élaboré volontairement un règlement intérieur).

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.